



---

## STRES KERJA PADA DEWASA AWAL YANG BEKERJA DI DESA JATILOR

Pipit Nopiyanti<sup>1</sup>, Mamtha Shielfa Septiara<sup>2</sup>, Novita Budi Pramoni<sup>3</sup>, Helvetia Fajar Patria<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Universitas Sahid Surakarta

<sup>2</sup>Universitas Sahid Surakarta

<sup>3</sup>Universitas Sahid Surakarta

<sup>4</sup>Universitas Sahid Surakarta

E-mail: [pipitnopiyanti33@gmail.com](mailto:pipitnopiyanti33@gmail.com)

---

### Article History:

Received: 20-12-2023

Revised: 13-01-2024

Accepted: 20-01-2024

### Keywords:

Work Stress, Worker,  
Early Adulthood

***Abstract:** This study aims to obtain an overview of work stress in early adulthood who work in Desa Jatilor, Kecamatan Godong, Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah. The method used in this research is a qualitative method with data collection techniques through interviews. Data collection involved 7 people with early adulthood who were working and came from Desa Jatilor, Kecamatan Godong, Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah. The results showed that all subjects almost experienced the same response when experiencing work stress. Like their heart beats fast and their emotions become unstable. And responses that are not experienced by all subjects such as not reducing interactions with people, not delaying doing work, and the relationship of all subjects with subject friends does not establish when the worm experiences work stress.*

---

© 2024 SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah

---

## PENDAHULUAN

Pada era pembangunan saat ini, perubahan lingkungan dan teknologi mengakibatkan peningkatan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi. Tantangan organisasi tidak terlepas kaitannya dengan individu yang ada pada organisasi tersebut. Salah satu persoalan yang sering muncul dalam kaitannya dengan individu adalah stres. Hal ini menyebabkan semakin kompleks permasalahan yang dihadapi oleh sebuah organisasi dalam mengupayakan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Stress yang dialami individu sebenarnya berada di bawah kontrol individu itu sendiri karena masalah ada pada individu yang mempersepsikannya (Munandar, 2001). Stres merupakan hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan kerja, hal ini dapat mengancam dan memberi tekanan secara fisik dan psikis (Sutarto, 2010). Banyak sekali faktor yang berperan terhadap munculnya stres, baik internal yang meliputi kondisi fisik dan npsikologis maupun eksternal yang meliputi faktor organisasi dan kondisi lingkungan kerja (Smet, 1994).

Stres adalah reaksi dari fisik dan psikis terhadap tuntutan-tuntutan yang diberikan oleh lingkungan terhadap seseorang. Dalam bekerja, orang juga dapat merasa tidak

mampu tertekan dan bosan, selain itu pastinya produktivitas kerja akan menurun sehingga akan memberikan dampak negatif terhadap pekerjaan atau tempat bekerja (Saam & Wahyuni, 2014). Stres kerja adalah kondisi berdasarkan hasil penghayatan subjektif individu yang berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberikan tekanan secara psikologis fisiologis dan perilaku (Wijono, 2014).

Stres merupakan suatu masalah atau tuntutan penyesuaian diri. Stres kerja yang terjadi dapat menimbulkan dampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aspek fisik komas psikis maupun perilaku. Kemampuan seseorang dalam menghadapi stres itu berbeda-beda (Hakim, 2010).

Setiap orang memiliki tingkat kesesuaian diri terhadap stres yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena masing-masing orang memiliki perbedaan atau tuntutan hidup sehingga kemampuan seseorang terhadap stres tergantung dari umur, jenis kelamin, pekerjaan, sosial, emosi, kepribadian dan intelegensi (Hakim, 2010). Menurut *National Safety Council* (2003), penyebab terpenting seseorang menjadi stres dikelompokkan ke dalam tiga kategori yaitu penyebab organisasi nasional, individual dan lingkungan.

Menurut data WHO (*World Health Organization*) tahun 2015, penyakit yang diakibatkan oleh stres kerja adalah depresi. Hasil penelitian *Labour Force Survey* pada tahun 2016 menemukan ada 440.000 kasus stres akibat kerja, di Inggris angka kejadian stres akibat kerja sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja (Sari, 2016).

Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir dialami oleh para pekerja dimanapun. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mengakibatkan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan (Veithzal, 2004). Sedangkan menurut Robbins (2003:376), stres kerja adalah suatu kondisi yang terjadi di dalam diri individu yang dihadapkan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti.

Kerja merupakan sebuah hakikat pada kehidupan manusia. Salah satu tujuan dari bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan yang berfungsi sebagai penunjang kebutuhan hidup seseorang maupun keluarganya. Dalam bekerja, pekerja terkadang mengalami. Lingkungan pekerjaan memiliki potensi yang sangat besar untuk menimbulkan stres sehingga dapat menurunkan motivasi kerja.

Dalam kehidupan yang modern dan semakin kompleks ini, manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu untuk mengadaptasikan keinginan-keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Tersebut pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasannya sendiri (Anoraga, 2006: 107).

Berdasarkan topik yang di bahas di atas, peneliti melakukan Penelitian terkait dengan stres kerja dengan judul “Stres Kerja Pada Dewasa Awal Yang Bekerja di Desa Jatilor”.

## LANDASAN TEORI

Dalam melakukan pekerjaan, seorang pekerja bisa mengalami stres kerja. Beban kerja yang berlebihan serta desakan waktu dapat mengakibatkan pekerja menjadi tertekan dan stres. Beberapa tekanan keroploid berasal dari atasan, kualitas atasan yang jelek mampu mengakibatkan stres terhadap pekerja. Atasan yang otokritik, wewenang pekerjaan yang tidak jelas merupakan sebuah contoh dari sumber stres kerja yang dapat

dialami oleh pekerja. Menurut King (dalam Asih, et al., 2018:2) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang diciptakan oleh ketidakseimbangan fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi seorang pekerja. Stres pada pekerjaan (job stress) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan.

Luthans (2000) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai sebuah konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Robbins (2003:577), masalah stres kerja di dalam sebuah organisasi atau perusahaan menjadi gejala yang penting untuk diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Stres kerja perlu dikelola oleh seorang pemimpin perusahaan agar potensi-potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi.

Fathoni (2006: 176) menjelaskan bahwa terdapat 6 faktor penyebab stres kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, waktu kerja yang terbatas dan peralatan yang kurang konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan adanya masalah-masalah keluarga. Mangkunegara (2013:157), stres kerja adalah sebuah perasaan tertekan yang dialami pekerja dalam menghadapi pekerjaan. Terutama kerja ini tampak dari symptom antara lain emosi yang tidak stabil, perasaan yang tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah keadaan yang terjadi ketika pekerja dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan pada emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, komam dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa pekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif deskriptif. Adapun teknik pengumpulan data melalui wawancara semi terstruktur. Wawancara menggunakan instrumen berupa pedoman wawancara yang telah disusun dengan konsep teori yang mengacu pada aspek stres kerja milik Beehr (2014). Subjek penelitian yaitu 7 orang usia dewasa awal yang tengah bekerja di Desa Jatilor, Kecamatan Godong, Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Beehr (2014) mengungkapkan aspek stres kerja yaitu aspek fisiologis, psikologis dan perilaku. Aspek sosiologis meliputi detak jantung berdebar kencang, tekanan darah meningkat, gangguan pernapasan dan bahkan sampai sulit tidur. Aspek psikologis merupakan respon dari keadaan tertekan karena pekerjaan yang dimiliki, yang meliputi kecemasan berlebihan, mudah tersinggung, mudah marah, turunnya motivasi, turunnya kepercayaan diri dan menarik diri dari pergaulan. Yang terakhir aspek perilaku, yang meliputi prokrastinasi, menurutnya hubungan interpersonal dengan keluarga maupun teman dan meningkatnya atau menurunnya nafsu makan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketujuh responden memiliki respon yang berbeda saat mengalami stres kerja. Semua subjek mengatakan jika jantung mereka berdetak kencang saat mengalami stres kerja. Subjek USD, MYW, YU, AH, IK mengatakan jika tekanan darah mereka meningkat saat mengalami stres kerja, sementara

subjek ML dan NHN mengatakan jika tekanan darah mereka tidak meningkat saat mengalami stres kerja. Subjek ML dan YU mengalami kesulitan bernafas seperti sesak nafas saat mengalami stres kerja, subjek USD, MYW, NHN, AH dan IK tidak mengalami kesulitan bernafas saat mengalami stres kerja. Subjek MYW, ML, NHN, dan IK mengalami kesulitan untuk tidur saat mengalami stres kerja, sementara subjek USD, YU dan AH tidak mengalami kesulitan tidur. Subjek USD, MYW, ML, YU, dan AH mengalami kecemasan yang berlebihan saat stres kerja, sementara subjek NHN dan IK tidak mengalami kecemasan berlebihan. Subjek MYW, ML, YU, AH dan IK menjadi mudah tersinggung saat mengalami stres kerja. Sementara subjek USD dan NHN tidak menjadi mudah tersinggung saat mengalami stres kerja. Ketujuh emosi subjek menjadi tidak stabil saat tengah mengalami stres kerja. Subjek MYW, YU, AH, dan IK menjadi tidak bersemangat saat mengalami stres kerja, dan subjek USD, ML dan NHN tetap memiliki semangat meskipun tengah mengalami stres kerja. Semua subjek tidak mengurangi interaksi dengan orang-orang di sekitarnya saat mengalami stres kerja. Semua subjek juga tidak menunda mengerjakan tugas saat mengalami stres kerja. Dan hubungan semua subjek dengan teman-temannya tidak menjadi renggang saat subjek mengalami stres kerja. Nafsu makan subjek USD, YU, AH dan IK meningkat saat mengalami stres kerja, dan subjek MYW, ML dan NHN mengalami penurunan nafsu makan saat mengalami stres kerja.

Berdasarkan hasil penemuan penelitian, berikut pembahasan stres dilihat dari setiap aspek stres menurut Beehr (2014). Aspek-aspek stres kerja meliputi aspek fisiologis, psikologis dan perilaku. Aspek psikologis merupakan respon dari keadaan tertekan karena pekerjaan yang dimiliki, yang meliputi kecemasan berlebihan, mudah tersinggung, mudah marah, turunnya motivasi, turunnya kepercayaan diri dan menarik diri dari pergaulan. Yang terakhir aspek perilaku, yang meliputi prokrastinasi, menurutnya hubungan interpersonal dengan keluarga maupun teman dan meningkatnya atau menurunnya nafsu makan.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa berdasarkan aspek fisiologis, semua subjek mengalami jantung yang berdetak kencang saat berada dalam situasi stres kerja. Lima subjek mengalami tekanan darah yang meningkat saat mengalami stres kerja dan dua subjek tidak mengalami tekanan darah yang meningkat saat stres. Dua subjek mengalami kesulitan bernafas seperti sesak nafas saat mengalami stres kerja dan lima subjek tidak mengalami kesulitan bernafas. Empat subjek menjadi sulit tidur saat mengalami stres kerja dan tiga subjek tidak mengalami kesulitan tidur saat mengalami stres.

Berdasarkan aspek psikologis, lima subjek mengalami kecemasan yang berlebihan dan dua subjek tidak. Lima subjek menjadi mudah tersinggung dan dua subjek tidak. Semua subjek mengalami ketidakstabilan emosi saat stres kerja. Empat subjek menjadi tidak bersemangat saat mengalami stres kerja dan tiga subjek tetap bersemangat walaupun mengalami stres kerja. Empat subjek menjadi tidak percaya diri untuk bekerja saat mengalami stres kerja dan tiga subjek tetap percaya diri untuk bekerja. Semua subjek tidak mengurangi interaksi dengan orang-orang saat mengalami stres kerja.

Berdasarkan aspek yang terakhir yaitu aspek perilaku, semua subjek tidak menunda mengerjakan tugas saat mengalami stres kerja. Hubungan semua subjek dengan teman-teman subjek tidak menjadi renggang saat subjek mengalami stres kerja. Dan nafsu makan keempat subjek meningkat serta tiga subjek menurun saat mengalami stres kerja.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa seluruh subjek hampir mengalami respon yang sama saat mengalami stres kerja. Seperti jantung mereka berdetak kencang dan emosi mereka menjadi tidak stabil. Respon yang tidak dialami oleh semua subjek seperti tidak mengurangi interaksi dengan orang-orang, tidak menunda mengerjakan pekerjaan, dan hubungan semua subjek dengan teman-teman subjek tidak menjadi renggang saat subjek mengalami stres kerja. Secara umum kurangnya sumber daya menjadi pemicu stres yang dirasakan oleh seluruh responden. Efek dari kondisi tersebut membuat subjek merasakan kelelahan bahkan salah satu subjek sampai merasa ingin resign. Oleh sebab itu, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dijabarkan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan jika perlu adanya sumber daya organisasi yang lebih baik untuk bisa meminimalisir adanya stres kerja. Dan juga, diharapkan untuk semua responden memiliki sumber daya dalam diri yang lebih baik seperti mengetahui cara bagaimana menyikapi stres yang dirasakan dan mengasah ketahanan diri.

## PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang terlibat dalam penelitian ini, seperti

1. Dosen pengampu mata kuliah Metodologi Penelitian Kualitatif (Bapak Faqih Purnomosidi, S.Psi.,M.Si)
2. Para subjek yang dengan senang hati membantu penelitian kami.

Terima kasih karena sudah turut terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam mensukseskan penelitian yang telah dilakukan.

## DAFTAR REFERENSI

- [1] A.S, Munandar. "Psikologi Industri dan Organisasi". Jakarta: UI, 2001.
- [2] AA. Mangkunegara. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- [3] Abdurrahmat, Fathoni. "Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- [4] Angwen, D.G. "Hubungan Antara Lingkungan Fisik dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja pada PT Panggung Electric Citrabuana. *Calyptra*, no 6 (2018), 577-586.
- [5] Anoraga, Pandji. "Psikologi Kerja". Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- [6] Asih, G. Y., Widhiastuti, H dan Dewi, R. "Stres Kerja". Semarang University Press, 2018.
- [7] Beehr, Terry A. dan John E, Newman. "*Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Fact Analysis, Model, and Literature Review*". *Personnel Psychology*, (2014).
- [8] Desima, R. "Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat". *Jurnal Keperawatan*, no. 4 (2013), 43-45.
- [9] Luthfans, F. "Perilaku Organisasi". Edisi X. Yogyakarta: Andi, 2000.
- [10] Robbins, S. P. "Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi". Jakarta: PT. Prenlindo, 2003.
- [11] Saam, Zulfan, dan Wahyuni, Sri. "Psikologi Keperawatan". Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- [12] Sari, Kurnia. "Analisis Financial Distress Pada Perusahaan Bursa Efek Indonesia". *Jurnal Ilmiah Research Sains*, no. 2 (2016), 67-82.
- [13] Smet, Bart. "Psikologi Kesehatan". Jakarta: PT. Gramedia Wifiasarna Indonesia,

- 1994.
- [14] Veitzhal, Rivai. "Manajemen Sumber Faya Manusia Untuk Perusahaan". 1st ed. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
  - [15] Wijayanti, H.P. "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Mekanik Bengkel Resmi Sepeda Motor Honda di Kabupaten Banyumas". Universitas Muhammadiyah Purwokerto, 2017.
  - [16] Wijono, Sutarto. "Psikologi Industri dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana, 2014.
  - [17] Wijono, Sutarto. "Psikologi Industri dan Organisasi". Jakarta: Fekar Interpretama Offset, 2010.